



Könsrelaterade löneskillnader och jämlikhet

Youssef Zad

Ekonomist

Förbundet för den offentliga sektorn och välfärdsområdena, JHL ry

E-post: youssef.zad@jhl.fi

Twitter: @zad_youssef

Definitioner 1/2

- Könsrelaterade **löneskillnader** betyder den relativa skillnaden i medianinkomst mellan män och kvinnor som arbetar heltid (*OECD, 2021*).
- Löneskillnaderna mellan könen kan delas in i **förklarade** och **oförklarade** löneskillnader, ur vilka de senare vanligen betraktas som lönediskriminering (Blau & Kahn, 2017)
 - **Oförklarade löneskillnader** är den skillnad som kvarstår mellan mäns och kvinnors inkomster, när man tagit hänsyn till arbetstagarens egenskaper på arbetsmarknaden (utbildning, arbetsgivare, utförda arbetstimmar, erfarenhet osv.)
 - **Förklarade löneskillnader** är den andel av lönevariationer, som kan bero på olika bakgrundsvariabler.
- Finlands lagstiftning definierar situation som könsbaserad **lönediskriminering**, om arbetsgivaren på grund av könstillhörighet ger arbetstagaren nackdelar jämfört med person som hos samma arbetsgivare arbetar med samma eller likvärdiga arbetsuppgifter (*Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män*)



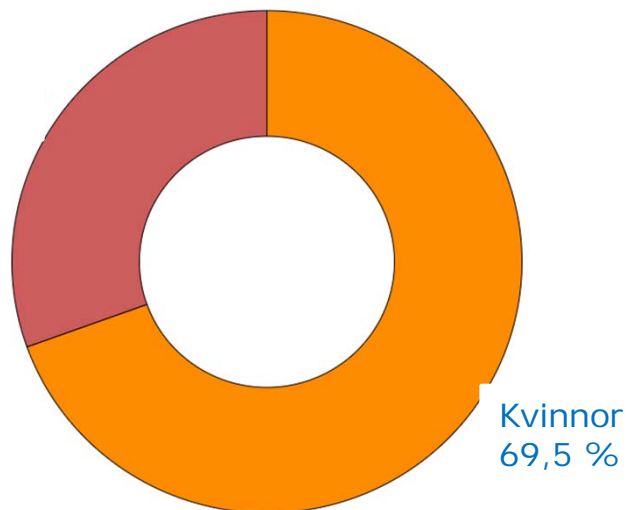
Definitioner 2/2

- **Glastaket** klassificeras som attityder och konstgjorda hinder baserade på organisatoriska fördomar, vars följder gör att skickliga individer inte uppnår arbetsuppgifter på ledningsnivå. (Grout, Park & Sonderbergger, 2009)
 - Glastak kan observeras exempelvis genom att granska löneskillnader högst upp i inkomstfördelningen (eg. Albrecht et al., 2003) eller genom att granska företagens könsbaserade rekryteringsförfaranden (eg. Goldin & Rouse, 2000; Moss-Racusin, Dovidio, Brescoll & Graham (2012)

JHL företräder kvinnodominerade branscher



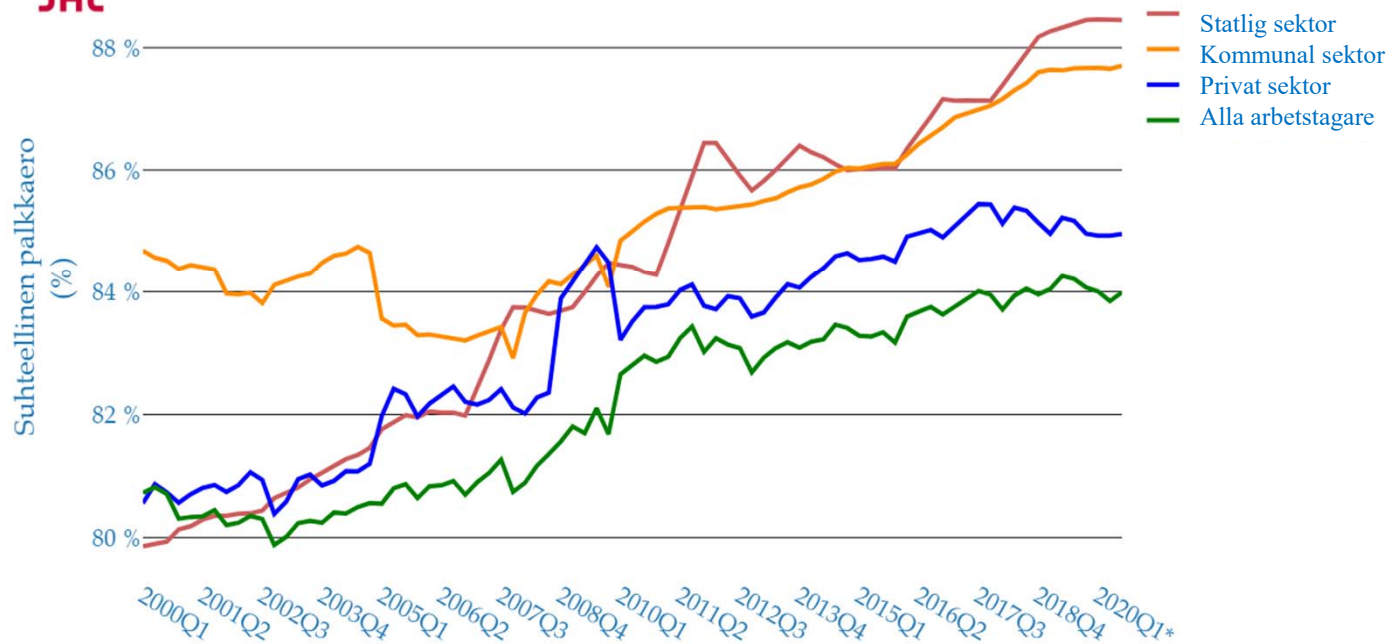
Män
30,5 %



Kvinnor
69,5 %

- Majoriteten bland JHL:s medlemmar är kvinnor
- De yrken som JHL företräder är i genomsnitt kvinnodominerade
- Likalön är en viktig uppgift i förbundets intressebevakning

Relativa (procentuella) löneskillnader sektorsvis



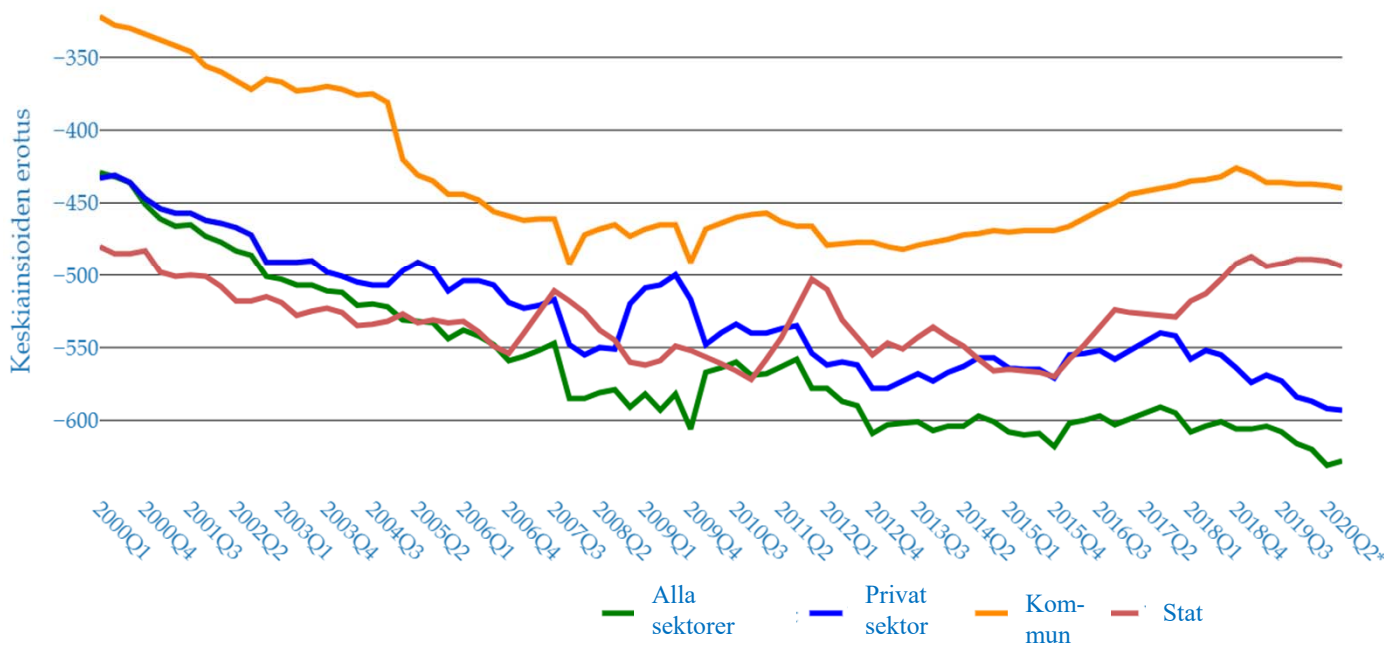
- Kvinnors löner har närmast sig mäns löner relativt sett
- $Relativ\ skillnad = \frac{W_f}{W_m} * 100$ *
- Den relativa skillnaden har minskat under 2000-talet
- De senaste 5 åren har takten i att minska skillnaderna blivit långsammare
- Betydande skillnader mellan sektorer

*

Wf = Kvinnors genomsnittslöner

Wm = Mäns genomsnittslöner

Absoluta / Faktiska löneskillnader (i euro) sektorsvis



- De relativa löneskillnaderna har minskat men inte de absoluta / faktiska
- De absoluta / faktiska skillnaderna har minskat sedan 2015 i offentlig sektor
- Också inflationen gör att man noggrant måste granska absoluta / faktiska löneskillnader

Könsrelaterade löneskillnader är ett komplext problem



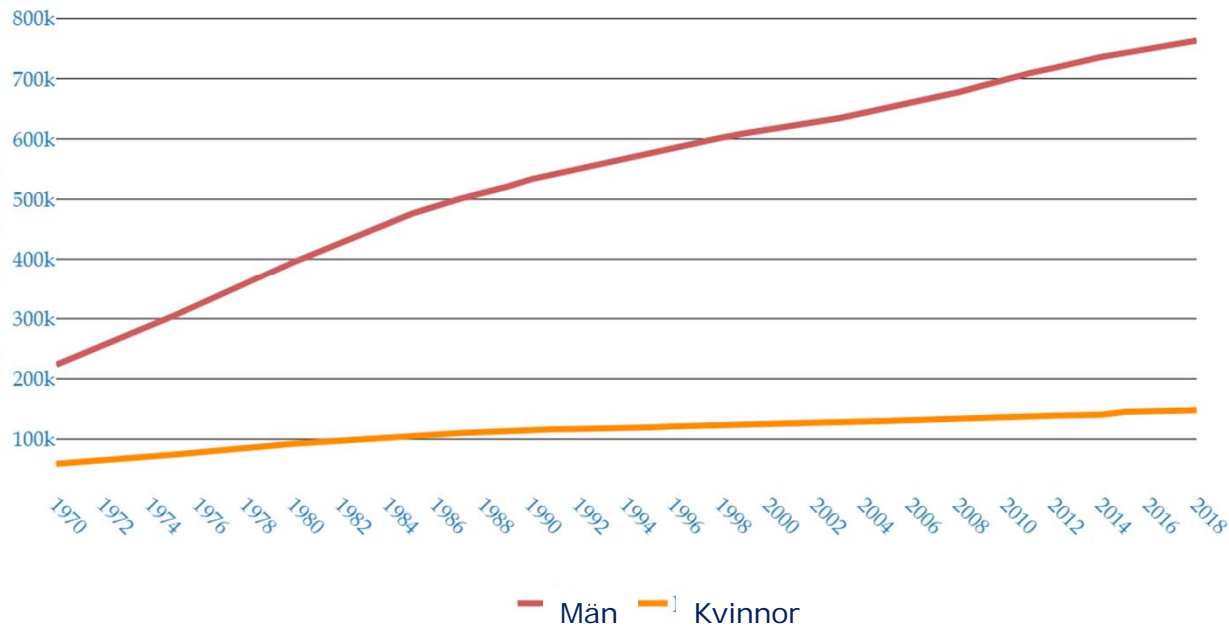
- Flera faktorer inverkar samtidigt när löneskillnader uppstår
- I figuren intill har valts förklarande faktorer, indelade i enheter
- Storleken av effekten varierar beroende på tema
- Statistiskt är det svårt att analysera alla enheter samtidigt
- Lösningar måste sökas inom alla teman

Effekten av utbildning



JHL

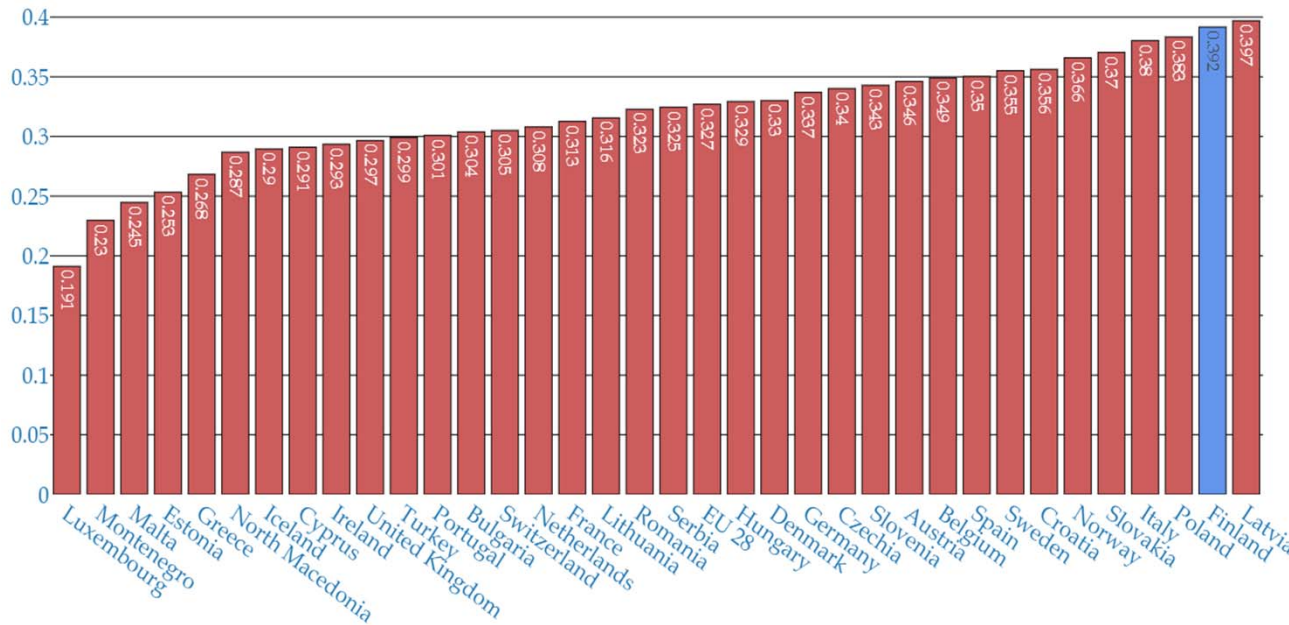
Tutkintojen määrä: Tekniikan alat
(yli 15 - vuotias väestö)



I figuren visas antalet personer över 15 år med teknisk examen uppdelat på kön

- I Finland utbildar sig kvinnor och män inom olika branscher
- Den segregerade utbildningen kan jämföras också mellan länderna
- "Män arbetar med saker och kvinnor med människor"
- Valet av utbildning styr valet av yrke, alltså kan ett genomtänkt val av utbildning vara viktigare
- Å andra sidan styr drömyrket valet av utbildning → **simultant kausalitetsförhållande**
- Kvinnlig dominans i kamratgrupp har visat sig ha en inverkan på efterföljande val. (eg. Brenøe & Zölitz, 2019; Zölitz & Feld, 2020; Anelli & Peri, 2019; Schøne, Simson & Strøm, 2019)
- Inverkningarnas riktning och mekanismer är delvis oklar

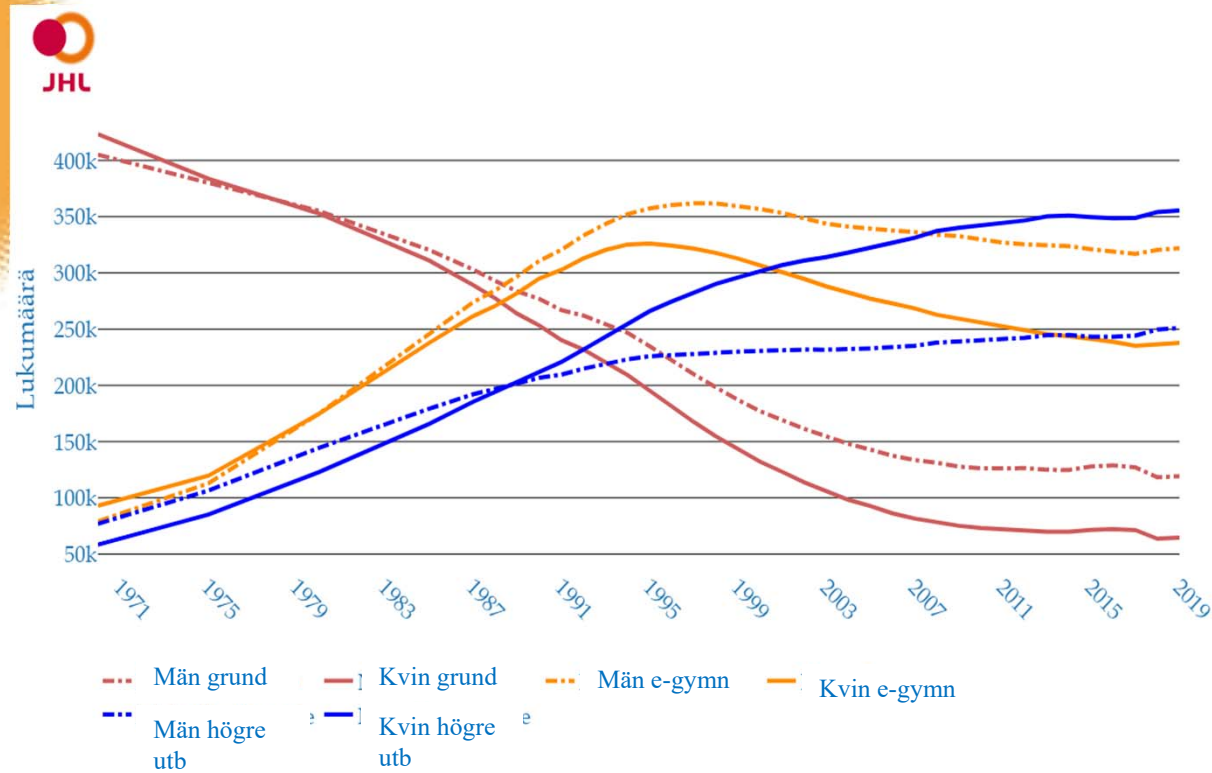
Yrkesrelaterad segregation är hög i Finland



- Statistiska jämförelser visar att Finlands arbetsmarknad är uppdelad
- Inget problem, om valen är gjorda utifrån fri vilja
- Betalar man lika hög lön i kvinnodominerade branscher som i mansdominerade branscher?
- Kan man minska den yrkesrelaterade segregationen med politiska åtgärder?
- För att uppnå balans skulle 39,2 % av Finlands kvinnor behöva byta till en mansdominerad bransch
- Den yrkesmässiga rörligheten för kvinnor och män kan stärkas om könsnormer i samhället löses upp

I ovanstående illustration har segregationsindex beräknats enligt följande modell: $\frac{1}{2} \sum_{i=1}^N \left| \frac{m_i}{M} - \frac{f_i}{F} \right|$, där m_i är mäns andel i yrket i , M mäns andel på arbetsmarknaden, f_i kvinnors andel i yrket i , och F kvinnors andel på arbetsmarknaden

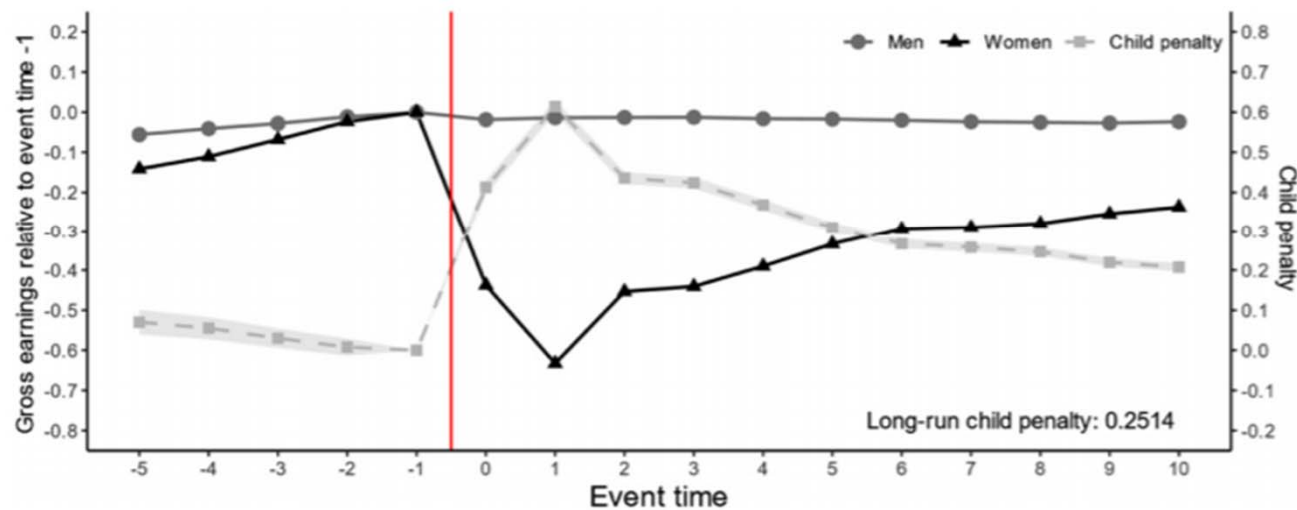
Utbildningsnivåns påverkan



- Utbildningsnivå och antalet utbildningsår har en positiv inverkan på lönen.
- Män hade tidigare högre utbildning, med följden att mäns högre löner kunde förklaras på ett generellt plan.
- För närvarande har kvinnor påfallande högre utbildning.
- Skillnaden fortsätter att öka till kvinnors fördel.

Effekten av att få barn – ekonometrisk analys

A. Sieppi and J. Pehkonen / *Economics Letters* 182 (2019) 5–9



- Sett på längre sikt är effekten på inkomsten -25% , alltså att kvinnors inkomster är 25% lägre jämfört med män efter att ha fått barn. (Sieppi & Pehkonen, 2019)
- Kvinnors inkomster sjunker efter att de fått barn, men inte männens inkomster.
- Här finns möjlighet att påverka med familjepolitiska beslut.



Källor

- Blau, D. & Kahn, L. (2017) "The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations." *Journal of Economic Literature*, 55 (3): 789-865.
- Sieppi, A., & Pehkonen, J. (2019). Parenthood and gender inequality: Population-based evidence on the child penalty in Finland. *Economics Letters*, 182, 5-9. doi:10.1016/j.econlet.2019.05.034
- Statistics Finland (2020) Official Statistics of Finland (OSF): Index of wage and salary earnings. Retrieved From: https://www.stat.fi/til/ati/index_en.html
- Grout, P. A., Park, I., & Sonderegger, S. (2009). An economic theory of glass ceiling. *Bristol: CMPO*. Retrieved from <http://www.econis.eu/PPNSET?PPN=620757787>
- Albrecht, J., Björklund, A., & Vroman, S. (2003). Is there a glass ceiling in Sweden? *Journal of Labor Economics*, 21(1), 145-177.
- Moss-Racusin , Corinne A., John F. Dovidio, Victoria L. Brescoll, Mark J. Graham, and Jo Handelsman (2012). Science Faculty's Subtle Gender Biases Favor Male Students. *Proceedings of the National Academy of Science* 109 (41): 16474–79.
- OECD (2021), Gender wage gap (indicator). doi: 10.1787/7cee77aa-en (Accessed on 18 January 2021).
- David Neumark, Roy J. Bank, Kyle D. Van Nort (1996), Sex Discrimination in Restaurant Hiring: An Audit Study, *The Quarterly Journal of Economics*, Volume 111, Issue 31; 915–941
- Goldin, Claudia, and Cecilia Rouse. 2000. "Orchestrating Impartiality: The Impact of "Blind" Auditions on Female Musicians." *American Economic Review*, 90 (4): 715-741.



Källor

- Schneeweis, N., & Zweimüller, M. (2012). Girls, girls, girls: Gender composition and female school choice. *Economics of Education Review*, 31(4), 482-500.
- Brenøe, A. Zölitz, U. (2019). Exposure to more female peers widens the gender gap in STEM participation. Munich, Germany: CESifo, Center for Economic Studies & Ifo Institute.
- Zölitz, U. & Feld, J. (2020). The effect of peer gender on major choice in business school. Bonn, Germany: IZA - Institute of Labor Economics.
- Anelli, M., and Peri, G. (forthcoming). The Effects of High School Peers' Gender on College Major, College Performance and Income. *The Economic Journal*